



**PLUS D'EMPLOIS, ET DE MEILLEURE QUALITE,
POUR LES FEMMES**
EQUAL contribue à des politiques et des pratiques
d'emploi intégrant la dimension de genre

1. LES DISPARITES DE GENRE SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI EN EUROPE

Même avec l'accroissement progressif de la participation des femmes au marché de l'emploi depuis dix ans, passant de moins de 50% à plus de 55,6 %; les disparités entre hommes et femmes persistent¹. **L'écart des taux d'emploi est de 15,8% dans l'UE**, et celui des taux de chômage de 1,7 %. Ces données globales cachent des **disparités beaucoup plus alarmantes pour certains groupes**, comme les femmes ayant un bas niveau de formation, les femmes âgées et celles issues de minorités ethniques².

Le fait d'avoir des enfants ne semble pas avoir d'impact sur l'emploi masculin, mais fait une grande différence pour les femmes. 90% des hommes âgés de 20 à 49 ans et pères de famille ont un emploi, alors que ce n'est le cas que de 57% des mères. En moyenne, **37% des femmes ayant des enfants à charge travaillent à temps partiels**, comparé à 17% des femmes sans responsabilités familiales et à 6,5% des hommes.

Le **manque de services de garde** est l'un des obstacles majeurs à l'accès au marché de l'emploi pour les femmes chargées de jeunes enfants et/ou de parents âgés. Le partage des tâches domestiques étant loin d'être une réalité dans la plupart des couples, les femmes se trouvent poussées à quitter leur emploi ou à travailler à temps partiel à la naissance de leurs enfants. Et les marchés de l'emploi ne sont souvent pas assez flexibles pour leur permettre de revenir ultérieurement à un emploi à plein temps.

POLITIQUES EUROPEENNES : COMBLER LES ECARTS DE GENRE ET AMELIORER LES SERVICES DE SOINS AUX PERSONNES

Le Sommet européen de printemps 2005³ a souligné l'importance du genre dans la croissance de l'emploi. Il a confirmé l'objectif de Lisbonne d'un **taux global d'emploi de 70%** en 2010, qui ne peut être atteint que si **celui des femmes passe à 60%**. A cette date, les **systemes de garde** doivent pouvoir accueillir **33% des enfants de 0 à 3 ans** et **90% des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire**. Même dans les pays ayant un bon niveau pour le pré-scolaire, l'offre de places de crèches est partout insuffisante : dans la plupart des cas, moins de 10% des besoins sont couverts. Face au vieillissement de la population, les soins aux personnes âgées deviennent une priorité dans l'ensemble de l'UE. Entre 2000 et 2010, le nombre des plus de 80 ans augmentera de 35% : si des solutions appropriées ne sont pas trouvées, **de nombreuses femmes risquent de devoir quitter le marché de l'emploi pour s'occuper de leurs parents dépendants**.

2. EQUAL RENFORCE LA POSITION DES FEMMES SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI

Les partenariats EQUAL centrés sur l'égalité de genre ont dégagé des bonnes pratiques qui peuvent aider à accroître le taux d'emploi des femmes : depuis la création d'emplois dans les soins aux personnes et autres secteurs en croissance, jusqu'à la généralisation du genre dans l'ensemble des pratiques et des politiques d'emploi au niveau de toute une région. Dans tous ces cas, la stratégie la plus importante a été la coopération entre les acteurs clés à même d'avoir une influence sur le

¹ Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2005; COMM (2005) 44 final

² Le taux d'emploi des femmes âgées n'excède pas 30% alors que celui des hommes tourne autour de 50%. Les taux d'emploi des ressortissants extérieurs à l'UE est inférieur à celui des citoyens européens, plus encore pour les femmes (16,9% plus bas) que pour les hommes (-11%).

³ Conseil de l'Union européenne, Bruxelles, 23 mars 2005, 7619/05, Concl1

transfert des nouvelles démarches dans les dispositifs généraux. Ces acteurs clés n'incluaient pas seulement les services de l'emploi et les directions concernées des autorités locales et régionales, mais aussi les entreprises d'insertion et de l'économie sociale qui recourent à des financements publics pour aider les publics défavorisés à accéder au marché de l'emploi. Les partenariats incluaient souvent également les organismes d'appui aux PME et à la création d'entreprise.

2.1. LES SOINS A LA PERSONNE – UNE MACHINE A EMPLOIS POUR LES FEMMES

La création de nouveaux services de garde et d'aide aux familles a eu un **double effet** : des emplois pour des chômeuses peu ou pas qualifiées, et un accès à l'emploi pour d'autres femmes – inactives ou au chômage – qui ne pouvaient chercher du travail faute de possibilités de garde.

Particulièrement en [Belgique](#), [France](#), [Italie](#), Luxembourg et [Espagne](#), EQUAL a pu créer ce type de changement grâce à une **approche multi-dimensionnelle** regroupant des méthodes éprouvées : des formations adaptées aux besoins des femmes concernées et une aide à l'économie sociale ou la création de très petites entreprises proposant des services d'aide à la personne ou à la famille. Parmi ces approches spécifiques pour les femmes inactives ou au chômage, certaines se sont avérées particulièrement positives.

Pour répondre aux besoins de stagiaires sans expérience, les dispositifs étaient **modulaires** et plus courts que les formations traditionnelles, sans être pour autant au rabais. Ils ont ciblés des créneaux correspondant à des groupes d'âges spécifiques. Ainsi, la formation aux activités péri-scolaires a été délibérément conçue pour permettre à des femmes de proposer des programmes attrayants pour les enfants, comme par exemple la protection de l'environnement, le jardinage, le recyclage, le bricolage, la musique, le théâtre, l'expression corporelle, les jeux de société ou le sport. La formation aux soins aux personnes âgées a apporté à des femmes les compétences nécessaires pour fournir une aide à domicile complémentaire à celle des soins de santé.

Les dispositifs étaient basés sur l'**expérience du travail**, combinant **formation pratique** et **enseignement théorique**. Les stages pratiques, soit dans des institutions existantes, soit dans de nouvelles structures créées grâce à EQUAL, ont permis à ces femmes d'appliquer immédiatement leurs nouvelles compétences et de côtoyer du personnel ayant plus d'expérience. Une supervision régulière, des réseaux d'échanges et d'appui entre collègues et – dans les soins aux personnes âgées – des réunions avec les professionnels chargés de suivre la même personne : cet accompagnement a renforcé les prestations des participantes et créé les bases d'une relation durable avec leurs "clients", les personnes ou les parents âgés.

Pour empêcher les femmes en difficulté de retomber dans le chômage ou l'inactivité, les projets ont veillé à ce que les nouvelles structures soient opérationnelles dès la fin de la formation. Les résultats positifs ont été facilités par l'implication non seulement des services sociaux ou de l'emploi, mais aussi de ceux du développement économique. Leur insistance sur les déficits de compétences et les besoins des entreprises ont influencé les municipalités à faire plus et mieux dans les services de soins aux personnes. En Espagne, par exemple, un [partenariat](#) rassemblant plusieurs communes a accompagné des femmes dans la création de petites entreprises proposant des services aux enfants et aux personnes âgées dans les maisons de retraite et les centres communautaires. Le financement d'EQUAL a été utilisé comme capital de départ pour faciliter le démarrage des nouvelles entreprises.

Parallèlement à la prise en compte des besoins individuels des femmes ayant un potentiel entrepreneurial, EQUAL a encouragé des associations locales à monter des coopératives de services pour soulager de certaines tâches administratives des groupes de femmes mal équipées pour ces fonctions.

Outre les soins aux personnes, la **mise en place d'autres services aux familles** a stimulé l'emploi féminin et contribué à **améliorer l'équilibre vie-travail des parents**. L'amélioration des transports et les services permettant d'alléger les tâches domestiques se sont avérés très efficaces dans ce sens. En [France](#), [Italie](#) et [Espagne](#), des agences de services menées professionnellement ont transformé la réalisation de **tâches domestiques en véritables emplois, avec couverture sociale**. La même approche a fonctionné avec succès pour professionnaliser des "petits boulots" comme effectuer des petites réparations dans la maison ou accompagner des enfants ou des personnes âgées à des rendez-vous médicaux ou à des activités de loisirs. Ces agences de services ont une demande croissante pour de nombreuses petites tâches et recrutent des collaborateurs dans des emplois

réguliers à temps plein ou partiel. Une autre solution consiste à aider les femmes à trouver des clients, puis à aider les clients dans les démarches administratives comme le contrat de travail et le calcul de la rémunération.

Dans des régions mal desservies par les transports publics, EQUAL a soutenu de **nouvelles formes de déplacement**. Dans une **région rurale isolée**, un partenariat EQUAL a acheté des mini-bus et formé des chômeuses comme chauffeurs pour les aider à lancer un service régulier. Une initiative similaire a été lancée en France, avec du co-voiturage et de la location de bicyclettes comme solutions pour petits budgets. Dans les deux cas, des emplois ont été créés pour des femmes (et des hommes) au chômage tandis que de meilleures conditions de mobilité ont ouvert des perspectives d'emploi pour d'autres.

2.2. VALORISER ET DEVELOPPER LE POTENTIEL DES FEMMES IMMIGREES

Le manque croissant de personnel dans le secteur des soins et de la santé, et le fait que la première génération d'immigrés a atteint l'âge de la retraite, ont conduit des projets EQUAL à mettre en place des services prenant en compte les aspects de langue et de culture.

Un **partenariat suédois** a monté un programme intégrant à la formation en soins aux personnes âgées des cours de suédois et des modules complémentaires conçus et enseignés par des associations représentant des **minorités ethniques** ou intervenant dans **l'économie sociale**. Les participants ont acquis une expérience pratique grâce à des stages en institutions. Résultat : certaines femmes ont été recrutées par des maisons de retraite et d'autres ont trouvé des emplois dans des entreprises d'économie sociale ayant développé, toujours grâce à EQUAL, des services spécifiques pour les seniors d'origine immigrée.

D'autres partenariats EQUAL ont ciblé le développement du potentiel inexploité des **immigrées hautement qualifiées** et réussi à transformer en un atout professionnel leur expérience et leur contexte culturels. Ces femmes ayant souvent été exclues de l'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC), un projet allemand a proposé à des immigrées au chômage, détentrices d'un diplôme d'enseignement ou d'une autre qualification pertinente, d'intervenir comme **"personnes passerelles"** entre leur communauté et le système allemand d'emploi et de formation. Pour se préparer à cette "profession", elles ont suivi une formation à une large gamme de TIC, combinée à une formation aux méthodes interculturelles d'orientation, d'éducation et de formation. Cette combinaison de compétences leur a ouvert de nouveaux emplois comme formatrices ou conseillères dans des organismes publics et des associations. En aidant de jeunes immigrées à élargir leurs options professionnelles, ces 'diplômées' d'EQUAL sont maintenant des **modèles de rôles pour des jeunes femmes** issues de différentes communautés ethniques.

2.3. AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA QUALITE DES EMPLOIS

Dans certains Etats membres, EQUAL a réussi à revaloriser certains emplois typiquement féminins, tout en aidant simultanément les femmes à concilier leur travail et leurs obligations familiales. Les partenariats ont par exemple lié la réorganisation des horaires de travail à un **processus de révision et de réorganisation de l'environnement et du contenu des emplois**.

La Ville de Rennes, en France, constitue un exemple impressionnant pour les autres employeurs, tant publics que privés. Elle a monté un projet modèle qui a fait une réelle différence dans la vie des personnels, en majorité féminins, chargés du nettoyage des bâtiments municipaux éparpillés dans toute la ville. Le dispositif a réussi à supprimer les horaires "coupés" habituels dans ce secteur. Auparavant, pour gagner suffisamment, les femmes devaient travailler dans deux équipes : une tôt le matin et l'autre le soir. Grâce à EQUAL, elles ont maintenant des emplois à plein temps, au choix entre 7:30 et 15:30 ou 10:45 et 18:45. Le travail en équipe est un élément clé du nouveau modèle: alors qu'avant chaque personne avait ses mètres carrés à nettoyer, deux personnes se partagent maintenant le travail sur un espace plus grand. De plus, le nouveau dispositif a inclus des formations leur ouvrant des perspectives de carrière et a organisé des échanges de sites leur permettant de travailler plus près de chez elles, économisant ainsi du temps de déplacement. L'ensemble des mesures a débouché sur une **baisse de l'absentéisme de 40%**.

2.4. UNE APPROCHE SYSTEMIQUE DE L'EGALITE DE GENRE DANS LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

Dans différents pays, EQUAL a contribué à l'introduction de la perspective de genre dans les politiques de l'emploi, par des actions de sensibilisation et de formation tant pour les décideurs que pour les praticiens.

Pour promouvoir la parité dans l'emploi, un partenariat de la [région of Styrie](#), en Autriche, a rassemblé le gouvernement régional, l'office de l'emploi et un grand nombre de districts et de municipalités. Les partenaires ont conçu un **modèle de généralisation du genre en six étapes** pour toutes les institutions concernées, depuis un audit de genre de leurs politiques et de leurs pratiques jusqu'à l'intégration de la dimension de genre dans la définition, la programmation et la mise en oeuvre de leurs différentes activités, assortis de mécanismes de suivi et d'évaluation. Le projet a convaincu deux types de décideurs à haut niveau de l'intérêt d'une approche systémique : ceux qui sont chargés d'élaborer les politiques d'emploi et de répartir les financements, et ceux dont les organismes assurent la réalisation des différentes mesures. Ces responsables ont dû nommer une personne clé dans leur organisation pour se former comme "agent de parité" afin de mettre en place et gérer le processus en six étapes dans leur institution. Le programme a débouché sur un groupe d'experts internes qui, ensemble, sont déterminés à introduire et coordonner les changements nécessaires.

3. LA VALEUR AJOUTEE DE PARTENARIATS PLUS LARGES

Pour tirer le meilleur parti de ces nouvelles approches, les partenaires EQUAL ont impliqué des acteurs clés en dehors de l'emploi. Certains d'entre eux étaient des "alliés naturels" pour améliorer les perspectives de carrière et d'emploi des femmes, d'autres ont été convaincus quand ils ont commencé à comprendre les avantages à retirer de cette utilisation du potentiel inutilisé des femmes.

- Au-delà de leur rôle d'information, de conseil et d'appui aux femmes salariées ou demandeuses d'emploi, **les organismes d'égalité de genre et les associations de femmes** ont apporté leurs connaissances et leurs compétences dans les actions de sensibilisation et de formation des services d'orientation et d'emploi ou des ressources humaines des entreprises. Elles ont souvent joué un rôle important dans l'introduction d'éléments de genre dans [les plans locaux ou régionaux de développement](#) et les pactes pour l'emploi.
- La coopération avec les **organismes d'éducation et de formation** a été cruciale dans les partenariats EQUAL pour éviter de créer des emplois de deuxième catégorie dans le secteur des soins aux personnes. Pour parer à ce risque, EQUAL a mis en place des formations de base débouchant sur une certification reconnue pour un groupe cible qui ne disposait pas des pré-requis pour une formation de niveau supérieur non universitaire. Cette approche a inclus une évaluation et une validation des acquis de l'expérience, comme la tenue d'un ménage et l'éducation d'une famille. Ces "routes d'accès facilité" constituent maintenant des bases de départ pour des parcours professionnels plus qualifiés dans le secteur des soins et de la santé.
- Recruter **les entreprises et les partenaires sociaux** comme partenaires a contribué à augmenter les chances d'insertion des participants aux formations et aux mesures d'emploi d'EQUAL. Des données précises sur la bombe à retardement que représente l'évolution démographique a ouvert les yeux à ces acteurs clés de la vie économique. Soutenues par EQUAL, des entreprises ont conçu [de nouvelles procédures de recrutement et de sélection](#) et bénéficié de projets pilotes pour faire de la parité un élément intégral de leurs politiques du personnel. Dans de nombreux cas, des plans d'égalité de genre ont été mis en place ou inclus dans des accords collectifs.

Les exemples mentionnés ci-dessus ne représentent qu'une petite partie de la masse de bonnes pratiques générées par EQUAL dans toute l'Europe. Sur la base de ces bonnes pratiques, le **Groupe thématique européen sur l'égalité des chances (GTE 4)** a élaboré un Modèle européen d'approches globales de l'égalité de genre, combinant les concepts et les stratégies nécessaires pour éliminer les écarts hommes-femmes et la ségrégation du marché de l'emploi, améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes et les hommes, et pour dépasser les rôles et les stéréotypes traditionnels en matière de genre. Le modèle intègre tous les éléments nécessaires pour concevoir et mettre en oeuvre des politiques et des pratiques globales d'égalité de genre dans un

contexte territorial. Il présente l'ensemble "idéal" des moyens pour parvenir à la parité qu'on ne trouve, jusqu'à maintenant, réunis dans aucun Etat membre. Au niveau d'un territoire, ce modèle peut servir de schéma directeur pour tous les responsables politiques décidés à faire de l'égalité de genre une réalité pour les femmes et hommes. Des informations complémentaires sont disponibles sur les pages consacrées à l'égalité des chances sur le [site d'EQUAL](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/etg4_fr.cfm).

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/etg4_fr.cfm